



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

Cláusulas de igualdad en la negociación colectiva

Autor/es

RUDY GUTIÉRREZ SALVATIERRA

Director/es

Begoña Sesma Bastida

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Derecho

Departamento

DERECHO

Curso académico

2019-20



Cláusulas de igualdad en la negociación colectiva, de RUDY GUTIÉRREZ
SALVATIERRA

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported. Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los titulares del copyright.



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE DERECHO**

TRABAJO DE FIN DE GRADO

GRADO EN DERECHO

CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CURSO: 2019-2020

ALUMNO: GUTIÉRREZ SALVATIERRA, RUDY

TUTOR: SESMA BASTIDA, BEGOÑA.

LOGROÑO, SEPTIEMBRE 2020

Índice.

Resumen.....	5
1. Introducción.....	6
2. La Negociación Colectiva.....	6
2.1. La Negociación Colectiva según la Organización Internacional del Trabajo.....	7
2.2. La Negociación Colectiva en la CE.....	7
2.3. La Negociación Colectiva en el Empleo Público.....	8
2.4. La Negociación Colectiva en el Estatuto de los Trabajadores.....	9
3. El Convenio Colectivo.....	9
3.1. Contenido del Convenio Colectivo.....	10
3.2. Formalización y entrada en vigor.....	10
3.3. Función del Convenio Colectivo.....	11
3.4. Incidencia de la LOIEMH en el art. 85 del TRLET.....	11
4. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre de 2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.....	12
4.1. Derechos laborales.....	13
4.2. Exigencias dirigidas al empresario.....	14
4.3. Descanso semanal, fiestas y permisos retribuidos.....	14
4.4. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento.....	16
4.4.1 Permiso de maternidad.....	16
4.4.2. Partos prematuros.....	16
4.4.3. Fallecimiento del hijo o hija.....	16
4.4.4. Adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento.....	17
4.5. Permiso de paternidad.....	17
4.6. Extinción del contrato de trabajo.....	18
4.7. Comité de empresa.....	18
5. Análisis de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres.....	19
5.1. Reconocimiento Constitucional.....	19
5.2. Objeto y ámbito de aplicación de la LOIEMH.....	20
5.3. El Principio de Igualdad y la Tutela contra la discriminación.....	20
5.4. Políticas Públicas para la Igualdad.....	22
5.4.1. Criterios de generales de actuación de los poderes públicos.....	22
5.4.2. Acción administrativa para la igualdad.....	23
5.5. El Derecho al Trabajo en igualdad de oportunidades.....	23
5.6. El Principio de Igualdad en el empleo público.....	25

5.6.1. Criterios de actuación de las Administraciones Públicas.	25
5.6.2. Medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.	26
6. Análisis del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.	27
6.1. Motivo de la promulgación del Real Decreto Ley.	27
6.2. Modificaciones en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	28
6.3. Modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.	30
6.4. Modificaciones en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.	32
6.5. Modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.	33
7. Planes de igualdad.	34
7.1. ¿Qué son los planes de igualdad?.....	34
7.2. Contenido de los planes de igualdad.	35
7.3. Registro de los planes de igualdad.....	35
7.4. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.....	35
7.5. ¿Cómo se elabora y se aplica un plan de igualdad?	35
7.6. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.	36
8. La Cláusula de igualdad.	37
8.1. Cláusulas de igualdad desde el punto de vista normativo.	37
8.2. Cláusulas de igualdad en el sector público.	38
9. Convenios colectivos por sectores.	39
9.1. Resolución de 3 de septiembre de 2018, de la Dirección general de Innovación, Trabajo, Industria, y Comercio por la que se registra y publica el Convenio colectivo de trabajo para la actividad de residencias privadas de personas mayores de la Comunidad autónoma de la Rioja para los años 2018 a 2020.....	39
9.2. Resolución de 14 de marzo de 2016, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2012 a 2018	43
9.3. Resolución de 22 de febrero de 2018, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020.....	48
9.4. Resolución de 20 de octubre de 2017, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y comercio, por la que se registra y publica el convenio colectivo	

de trabajo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020.....	50
10. Convenio Colectivos de empresas.....	54
10.1. Resolución de 18 de junio de 2019, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Murillo de Río Leza (La Rioja) para los años 2019 a 2022.....	54
10.2. Resolución de 20 de febrero de 2019, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de la empresa Consejo Regulador de la Denominación de Origen Calificada "Rioja" para 2018.....	58
10.3. Resolución de 27 de junio de 2014 de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de la empresa Aromatizans, S.L. de Logroño (La Rioja) para los años 2014 a 2018.....	59
11. Conclusiones.....	62
12. Bibliografía.....	63

Resumen.

Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el contenido de los convenios colectivos ha ido incrementando en cláusulas de igualdad. Por una parte, obliga a los sectores a incluir cláusulas de igualdad para evitar la discriminación por razón de sexo, a incluir medidas para evitar el acoso sexual en el ámbito laboral.

También hay que recalcar la gran incidencia que tuvo el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación con su entrada en vigor en la legislación laboral, y ha supuesto grandes cambios en el articulado, principalmente en el Estatuto de Trabajadores y en la Ley de Igualdad, aumentando derechos y permisos a los trabajadores, y sobretodo para favorecer la conciliación familiar, laboral y personal.

No obstante, no es suficiente con incluir estas cláusulas, es necesario, además, que las empresas y los sectores adopten medidas o remedios para poder dar respuestas ante cualquier clase de discriminación. En definitiva, hay que realizar una tarea de consenso entre empresarios y los representantes de los trabajadores, para alcanzar plasmar en los mencionados convenios todos los derechos a que un trabajador o trabajadora tiene por ser parte contratante en una relación laboral.

Palabras clave: cláusulas de igualdad- conciliación familiar- discriminación laboral- acoso sexual- convenio colectivo- igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Abstract.

Since the entry into force of Organic Law 3/2007 of 22 March for effective equality between men and women, the content of collective agreements has been increasing in equality clauses. On the one hand, it obliges sectors to include equality clauses to avoid discrimination on the basis of sex, to include measures to prevent sexual harassment in the workplace.

On the other hand, it is necessary to emphasize the high impact that DRL 6/2019 had, 1 March, urgent measures to ensure equal treatment and opportunities between women and men in employment and occupation with their entry into force in labour law, and has led to major changes in the articulation, mainly in the Workers' Statute and the Equality Act, increasing rights and permits for workers, and above all to promote family, work and personal reconciliation.

However, it is not sufficient to include these clauses, it is also necessary for companies and sectors to take measures or remedies in order to be able to respond to any form of discrimination. In short, a task of consensus must be carried out between employers and workers' representatives, in order to be able to reflect in those conventions all the rights to which a worker has to be a contracting party in an employment relationship.

Keywords: equality clauses- family reconciliation- employment discrimination- sexual harassment- collective agreement- effective equality between women and men.

1. Introducción.

La mayoría de trabajadores y trabajadoras al firmar su contrato de trabajo, desconocen o no se les informa que sus derechos como empleados de esa empresa o de ese sector vienen recogidos en su correspondiente convenio colectivo. En dichos convenios colectivos, son acogidos los derechos de los trabajadores, derechos que están reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores. El objetivo del trabajo es comprobar las cláusulas de igualdad que impone el Estatuto de los trabajadores en el desarrollo del convenio colectivo, el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo de 2007, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Por ello se analiza diferentes convenios colectivos, de diferentes sectores, intentando encontrar cláusulas de igualdad y comprobar si tienen el contenido mínimo exigido por las leyes.

2. La Negociación Colectiva.

La negociación colectiva es un proceso formalizado de diálogo entre el empresario o sus organizaciones representativas de una parte, y los representantes de los trabajadores de otra, orientado a producir como resultado un convenio colectivo.¹ La negociación colectiva comprende una discusión entre las partes interesadas y cuyo resultado final es el convenio colectivo, por ello el convenio cumple una importante función social dentro de la empresa, ya que es una herramienta de conciliación de conflictos que se logra a través de la armonización y el equilibrio entre las partes interesadas.²

2.1. La Negociación Colectiva según la Organización Internacional del Trabajo.

Según la OIT³, el Convenio N° 154, define la negociación colectiva como *“todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador o un grupo de empleadores, por una parte, y una o mas organizaciones de trabajadores por la otra, para:*

- *Determinar las condiciones de trabajo y las condiciones de empleo.*
- *Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores.*
- *Regulación de las relaciones entre empleadores o su organización y una organización de trabajadores u organizaciones de trabajadores⁴”.*

2.2. La Negociación Colectiva en la CE.

En nuestro ordenamiento, la negociación colectiva la encontramos recogida en el Título I de la CE, “DE LOS DERECHOS Y DEBERES FUNDAMENTALES”, concretamente en su artículo 37.1 de la CE⁵, por lo tanto, es un derecho que tiene la protección de la carta constitucional, y su vulneración es amparada por el Tribunal Constitucional⁶. Aunque también es cierto, que es posible suspender este derecho si se acuerda la declaración de

¹ Paz Paz, M. “Convenio colectivos” en Manual de agentes de igualdad, Diputación de Sevilla, 2009, pág. 148.

² Pasco Cosmópolis, Mario, “Negociación Colectiva. Un enfoque metodológico”. Themis, Revista de Derecho n°1, 1984, págs. 18-24.

³ Organización Internacional del Trabajo.

⁴ Art.2, Convenio n° 154 de la OIT.

⁵ Art.37.1 de la CE, “la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”.

⁶ Véase Joaquim García Murcia “Derechos fundamentales y negociación colectiva: Una aproximación desde la Jurisprudencia Constitucional” En revista Española de Derecho Constitucional, año n° 9, n° 26, 1989, págs. 181-184.

estado de excepción o de sitio según si se dan las circunstancias recogidas en el art. 55 de la CE⁷.

2.3. La Negociación Colectiva en el Empleo Público.

Por otra parte, en el ámbito del empleo del empleo público, el texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público define la negociación colectiva como “el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la administración pública.”⁸ Dispone también que la negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral. Además, garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos que afecten al personal laboral salvo excepciones y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos del gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenio colectivo o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.⁹

Establece también que la negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, y que se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.¹⁰

Hay que resaltar que la negociación colectiva en el sector público es un concepto que está más arraigado debido a la progresiva implantación del sindicalismo funcional, y esto es gracias al empeño de las autoridades públicas en dotar y negociar los derechos de sus

⁷ Art.55 de la CE” Los derechos reconocidos en los artículos 17, 18, apartados 2 y 3, artículos 19, 20, apartados 1, a) y d), y 5, artículos 21, 28, apartado 2, y artículo 37, apartado 2, podrán ser suspendidos cuando se acuerde la declaración del estado de excepción o de sitio en los términos previstos en la Constitución. Se exceptúa de lo establecido anteriormente el apartado 3 del artículo 17 para el supuesto de declaración de estado de excepción”.

⁸Art. 31.2. del Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

⁹ Art.32.1 y 32.2. del Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

¹⁰ Art. 33. del Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

empleados, y sobretodo, las mismas autoridades públicas se obligan a realizar un seguimiento de sus convenios colectivos.¹¹

2.4. La Negociación Colectiva en el Estatuto de los Trabajadores.

En el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRLET), no define lo que es una negociación colectiva, sino que nos explica directamente lo que es un convenio colectivo, y expone que un convenio colectivo es el resultado de las negociaciones desarrolladas por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, y que constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes en virtud de su autonomía colectiva¹².

En conclusión, la negociación colectiva es el paso previo para lograr el acuerdo en el convenio colectivo. En este primer acercamiento entre las partes interesadas, trabajadores y empresarios, y fruto de intercambios de intereses y opiniones, cada parte pactan sus condiciones de trabajo y sus obligaciones laborales, todos esos acuerdos adoptados se configuran en el convenio colectivo, que es vinculante para las dos partes. Por ello, la entrada en vigor de la LOIEMH en lo que se refiere a la negociación colectiva instaura un marco normativo especial para la negociación colectiva de medidas de igualdad entre mujeres y hombres diferenciado del marco normativo general para la negociación colectiva, como por ejemplo regulando en su Capítulo III de su Título IV los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad¹³. Una vez explicada la negociación colectiva, en el siguiente apartado abordaremos el convenio colectivo y su contenido.

3. El Convenio Colectivo.

Se entiende por convenio colectivo el acuerdo escrito, formalmente celebrado entre el empresario o sus organizaciones representativas, de un lado, las organizaciones de

¹¹ Ortega Luis, “la negociación colectiva de funcionarios públicos”. Cuadernos de relaciones laborales, nº1, 1992, págs. 35-36.

¹² Art. 82.1. del TRLET.

¹³ Lousada Arochena, J.F. “El Marco Normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres” en El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva, 2008, pág. 27.

representación de otro, relativo a las condiciones de trabajo y empleo y, en general, a cualesquiera otras materias que puedan afectar al interés colectivo de los sujetos de la negociación. Los convenios tienen eficacia normativa y eficacia general, es decir, obliga a los empresarios y trabajadores, independientemente de si se encuentran afiliados o no a las organizaciones que hayan firmado el convenio.¹⁴

El contenido del convenio colectivo debe ajustarse siempre a la legalidad, y sobre a todo a nuestra Constitución, y empresario y trabajadores deben defender sus posturas, pero siempre de acuerdo a con la normativa vigente, así lo recoge el art. 7 de la CE¹⁵.

3.1. Contenido del Convenio Colectivo.

Los convenios han de contener un contenido mínimo, que viene a ser el siguiente:

- Determinación de las partes que lo conciertan.
- Ámbito personal, funcional, territorial y personal.
- Condiciones y procedimientos para la inaplicación salarial.
- Formas y condiciones de denuncia del convenio, así como el plazo de preaviso para la denuncia.
- Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.¹⁶

3.2. Formalización y entrada en vigor.

Los convenios colectivos deben realizarse por escrito, y para que los acuerdos sean válidos deben tener un 60 % de votos favorables como mínimo de cada una de las representaciones empresariales y laborales. Para que los convenios colectivos tengan

¹⁴ Paz Paz, M. “Convenio colectivos” en Manual de agentes de igualdad, Diputación de Sevilla, 2009, pág. 148.

¹⁵ Art.7 de la CE. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios. Su creación y su ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley. Su estructura interna y su funcionamiento deberán ser democráticos.

¹⁶ Paz Paz, M. “Convenio colectivos” en Manual de agentes de igualdad, Diputación de Sevilla, 2009, págs. 148 y 149.

validez, deben presentarse ante la autoridad competente para su registro en un plazo de quince días después de firmarlo. Una vez registrado, y en un plazo de 10 días, se debe publicar en el BOE, o en el Boletín oficial de la provincia correspondiente.¹⁷

3.3. Función del Convenio Colectivo.

El convenio colectivo en relación con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones laborales, cumple tres funciones importantes:

1º. Cumple una función reguladora de las relaciones laborales en los espacios, cada vez mayores, que la ley deja a la negociación colectiva, y esa función reguladora serviría para implementar, a través del convenio, el principio de igualdad en las relaciones laborales, con una triple eficacia:

- Se evitaría la aparición de cláusulas discriminatorias en los contratos de trabajo y de conductas discriminatorias.
- Se determinarían los derechos y las obligaciones de las partes, especialmente en el supuesto de existir un conflicto.
- Se facilitaría la actuación sancionadora de la empresa y de los poderes públicos ante conductas discriminatorias.

2º. Cumple una función individualizadora de las relaciones laborales, adaptando las leyes a las realidades profesionales, y esta función serviría para acercar el principio de igualdad a las partes a través de los mandatos de igualdad del convenio colectivo.

3º. Cumple una función compensadora frente a la posición de mayor poder del empresario en las relaciones individuales del trabajo, bien limitando el uso de esos poderes, cuyo abuso suele ser causa de discriminaciones.¹⁸

3.4. Incidencia de la LOIEMH en el art. 85 del TRLET.

La Promulgación y posterior entrada en vigor de la LOIEMH supuso una modificación del contenido del art. 85 del Estatuto de los Trabajadores, donde uno de los contenidos nuevos es el deber de negociar las cláusulas de igualdad. Es necesario recordar que el

¹⁷ Paz Paz, M. “Convenio colectivos” en Manual de agentes de igualdad, Diputación de Sevilla, 2009, pág. 149.

¹⁸ Lousada Arochena, J.F. “El Marco Normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres” en El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva, 2008, págs. 29-30.

apartado 1 del art. 85 del Estatuto de Los Trabajadores contiene, después de la LOIEMH, dos párrafos, el I y el II. En el 85.1.I se establece, dentro del respeto a las leyes, la libertad de contenido del convenio con una enumeración general de posibles contenidos, como condiciones de empleo y relaciones colectivas¹⁹.

El 85.1. II es una norma de contenido diferente a las demás recogidas en ese art. 85 del Estatuto de los Trabajadores, por un lado, se nos presenta de una manera literal opuesta a la libertad de contenidos expuestos anteriormente en el 85.1. I, de esta manera, el 85.1.II impone el deber de negociar las medidas dirigidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres recogidas en el art. 45 de la LOIEMH.²⁰

Como vemos, hemos llegado al punto clave, el propio Estatuto de los trabajadores impone el deber de incluir cláusulas para la igualdad entre mujeres y hombres, pero no solo una igualdad de trato, sino que también hace referencias a una igualdad salarial, una igualdad en las oportunidades para el ascenso, una igualdad en lo que se refiere a permisos de paternidad o maternidad, medidas para fomentar la conciliación familiar, personal laboral...etc.

El propio art. 85 del estatuto de los trabajadores nos remite que el alcance de esas medidas tiene que asemejarse a lo previsto en la LO 3/2007 DE 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, Ley que más adelante abordaremos y analizaremos. Sin embargo, hay que tener en cuenta, que el RDL 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modifica o añade cláusulas de igualdad en el TRLET y en la LOIEMH. En el siguiente apartado, se nombra algunos de esos cambios.

4. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre de 2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Antes de proceder a examinar los diferentes convenios seleccionados, hay que tener en cuenta las cláusulas sobre igualdad que se recogen en el TRLET, cláusulas que deberían

¹⁹ Lousada Arochena, J.F. “El Marco Normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres” en El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva, 2008, pág.34.

²⁰ Lousada Arochena, J.F. “El Marco Normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres” en El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva, 2008, pág. 35

estar reproducidas en cualquier convenio colectivo y que se tienen que tener presente a la hora de la negociación del convenio colectivo.

4.1. Derechos laborales.

La primera referencia que hace el TRLET sobre los derechos de las trabajadoras y los trabajadores la encontramos en el art. 4.2.c y 4.2. e, que enumera sus derechos durante el desempeño de la jornada laboral y la relación profesional y correcta que debe tener una empresa con sus empleadas y empleados. La mencionada ley, en el objeto de nuestro estudio, enumera los siguientes derechos, a no ser discriminados directa o directamente para el empleo, o una vez empleados, por los siguientes motivos:

- Razones de sexo.
- Estado civil.
- Edad dentro de los límites marcado por la ley.
- Origen racial o étnico.
- Condición social.
- Religión o convicciones.
- Ideas políticas.
- Orientación sexual.
- Afiliación o no a un sindicato.
- Por razón de la lengua.

También, dentro del desempeño de la jornada laboral los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al respeto a su intimidad, a la consideración de su debida dignidad, a la protección en caso de acoso por razón de origen racial, frente al acoso sexual, por su orientación sexual o por razón de sexo.²¹

En el supuesto de que en los convenios colectivos se impongan cláusulas que reduzcan los derechos de los trabajadores y trabajadoras, o cualquier pacto incluido en el contrato o cualquier decisión unilateral por parte del empresario que den lugar a la discriminación

²¹ Art.4. TRLET. Derechos laborales.

por razón de sexo, o que se haga directa o indirectamente, en estos casos, dichas cláusulas no tendrán validez alguna y no formarán parte del convenio.²²

4.2. Exigencias dirigidas al empresario.

Igualmente, el TRLET amplía su ámbito de actuación para inspeccionar al empresario, declarando que serán nulas sus ordenes de discriminar, así como sus decisiones que supongan un trato desfavorable hacia sus trabajadores; ordenes o decisiones que sean fruto de una reclamación hecha por sus empleados ante las autoridades competentes exigiendo el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.²³

Por lo que respecta al desarrollo de la relación laboral, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda dar lugar a discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones del trabajo. Para saber si estamos ante un trabajo de igual valor, hay que tener en cuenta: la naturaleza de las funciones encomendadas, las condiciones educativas, profesionales y la formación requerida para el desarrollo de la tarea o función a realizar, así como las condiciones laborales para que se lleve a cabo la actividad.²⁴

4.3. Descanso semanal, fiestas y permisos retribuidos.

En cuanto al descanso semanal, fiestas y permisos, el convenio, en su redacción, nunca puede otorgar menos de lo que establece el TRLET. De este modo, por ejemplo, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo, previo aviso, y con carácter retribuido, por los siguientes motivos:

- Quince días por naturales por razón de matrimonio.
- Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo

²² Art.17.1 TRLET. No discriminación en las relaciones laborales.

²³ Art. 17.1 párr. Segundo. TRLET. No discriminación en las relaciones laborales.

²⁴ Art.28.1 TRLET. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. También es aplicables para los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- Para los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que cumpla nueve meses. El permiso se ampliará en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este derecho se podrá sustituir por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva.
- Para los casos de nacimientos prematuros, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse una hora, en caso de que necesite permanecer hospitalizado. Además, por este motivo, se podrán reducir la jornada con un máximo de dos horas, con la correspondiente reducción proporcional de salario.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a la reducción de la jornada, con su correspondiente disminución proporcional de la retribución. Tendrá el mismo derecho quien se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la

adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.²⁵

4.4. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento.

4.4.1 Permiso de maternidad.

La madre biológica suspenderá el contrato de trabajo por maternidad, desde el nacimiento, durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias seis semanas de manera de ininterrumpidas posteriores al parto.²⁶

La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha de la previsible del parto.²⁷

4.4.2. Partos prematuros.

Para los casos de partos prematuros, y aquellos en los que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado después del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.²⁸

Si la causa del parto prematuro es la falta de peso, o cualquier otra situación clínica que haga necesaria su hospitalización después del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.²⁹

4.4.3. Fallecimiento del hijo o hija.

Para el caso de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.³⁰

²⁵ Art.37. TRLET. Descanso semanal, fiestas y permisos.

²⁶ Art.48.4. párr. Primero. TRLET. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

²⁷ Art.48.4. párr. Sexto. TRLET. Suspensión con reserva de puesto trabajo.

²⁸ Art.48.4. párr. Tercero. TRLET. Suspensión con reserva de puesto trabajo.

²⁹ Art.48.4. párr. Cuarto. TRLET. Suspensión con reserva de puesto trabajo.

³⁰ Art.48.4. párr. Quinto. TRLET. Suspensión con reserva de puesto trabajo.

4.4.4. Adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento.

Ambos adoptantes tendrán derecho a una suspensión de dieciséis semanas de duración, de las cuales seis serán de manera ininterrumpida y obligatoria, inmediatamente después de la resolución por la que se constituye la adopción, o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. Si la adopción tiene carácter internacional, y los progenitores tiene que viajar al país del adoptado, la suspensión del contrato puede iniciarse cuatro semanas antes de la resolución de adopción.³¹

4.5. Permiso de paternidad.

Desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un período de suspensión total de 8 semanas, de las cuales, las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor cuatro semanas de las que no son obligatorias.

Desde el uno de enero de 2020, en caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un período de suspensión total de doce semanas, las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un período de hasta dos semanas de las que no son obligatorias.

A partir del uno de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual período de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo las seis semanas de permiso obligatorio, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2018 de 1 de marzo. Para el caso de fallecimiento de la madre biológica, el otro progenitor tendrá derecho a la suspensión de las 16 semanas previstas para la madre biológica.³²

³¹ Art. 48.5. TRLET.

³² Disposición transitoria decimotercera. TRLET. *Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

4.6. Extinción del contrato de trabajo

La trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, podrá solicitar la extinción de su relación laboral.³³

El contrato de trabajo también podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador cuando, las personas que trabajan en la empresa o el propio empresario son víctimas de acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, o por acoso sexual o por razón de sexo.³⁴

4.7. Comité de empresa.

Otros de los derechos que contempla el TRLET es el derecho a la información que tiene el comité de empresa sobre a cualquier clase de suceso, cuestiones o dudas que afecten a la actividad empresarial, a los trabajadores, así como la situación y evolución de los trabajadores en la empresa. En este sentido, el comité de empresa tienen derecho a recibir información anual sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la deberán incluirse el registro previsto en el art. 28.2³⁵ y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igual entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.³⁶

³³ Art. 49.1.m TRLET. Extinción del contrato.

³⁴ Art.54.1. g TRLET. Despido disciplinario.

³⁵ Art.28.2. TRLET. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

³⁶ Art. 64.3. TRLET. Comité de empresa.

Al comité de empresa también se le encomienda la labor de vigilancia del resto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y, especialmente, en materia salarial.³⁷

5. Análisis de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres.

La LOIEMH revolucionó el sistema de relaciones laborales en España y se ha consolidado como un hito legislativo en materia de igualdad y, en concreto, como el nuevo referente legislativo para los trabajadores y las trabajadoras, así como para que aquellas en las que realicen su trabajo. En hilo con el art. 14 de la Constitución la Ley de Igualdad trata de combatir todos los casos de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres.³⁸ Algunas de las causas para justificar la intervención de la LOIEMH en el Derecho Colectivo del Trabajo sería la importancia de la negociación colectiva en la consecución de la igualdad laboral, además de la existencia de carencias negociales y las exigencias de la normativa comunitaria, siendo esto último lo mas decisivo para su desarrollo y entrada en vigor.³⁹

5.1. Reconocimiento Constitucional.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, (en adelante, LOIEMH), en su preámbulo cita al art.14 de la CE donde se proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, y también, el art. 9.2 que se consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

Esta Ley Orgánica va dirigida especialmente a los poderes públicos, a la Administración General Autonómica y Local, con el objetivo de hacer real el mandato constitucional de los art.14 y 9.2 de la CE. Los poderes públicos tienen el deber de que la igualdad entre

³⁷ Art.64.7.a 3º. TRLET. Comité de empresa.

³⁸ Menéndez Calvo, R., “Impacto laboral de la implementación de planes de igualdad y políticas de igualdad en las empresas” en Anuario facultad e de Derecho- Universidad de Alcalá, 2011, págs. 167-197.

³⁹ Lousada Arochena, J.F. “El Marco Normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres” en El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva, 2008, págs. 31 -32.

hombres y mujeres se haga realidad en todos los ámbitos, y cuentan con mecanismos para hacer que se cumplan, y para lograr ese objetivo, la LOIEMH desarrolla una serie de medidas, que exponemos en los párrafos siguientes.

5.2. Objeto y ámbito de aplicación de la LOIEMH.

La presente Ley ha supuesto una modificación muy importante en la totalidad de las materias relacionadas con la igualdad en el ámbito de la relación laboral y ha abierto nuevos horizontes a la negociación colectiva y, en su título preliminar, explica el objeto y el ámbito de aplicación⁴⁰, y expone lo siguiente:

- El objeto de esta Ley es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular la discriminación de la mujer, en cualquier ámbito de su vida.

Para poder llevar a cabo esta labor, la Ley establece los principios de actuación de los poderes públicos, así como las medidas adoptar, tanto en el sector privado como el público, para corregir cualquier forma de discriminación por razón de sexo⁴¹.

- Por lo que concierne al ámbito de aplicación, todas las obligaciones contenidas en la presente Ley serán de aplicación a toda persona física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquier que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia⁴².

5.3. El Principio de Igualdad y la Tutela contra la discriminación.

El Principio de igualdad y Tutela contra la discriminación está situado en el título Primero de la presente ley. Bajo este título, la Ley define los principios y explica unos conceptos clave para desarrollar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que a continuación reproducimos.

⁴⁰ Lousada Arochena, J.F. “El Marco Normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres” en El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva, 2008, pág. 22.

⁴¹ Art. 1. De la LOIEMH.

⁴² Art.2 de la LOIEMH.

- *Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres*: supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, las obligaciones familiares y el estado civil⁴³.
- *Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas*: al ser un principio informador, deberá integrarse en el ordenamiento jurídico y observarse su interpretación y aplicación de las normas jurídicas⁴⁴.
- *Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo privado y público*: El principio es aplicable en ambos ámbitos, y se tendrá que garantizar, atendiendo a la norma aplicable:
 - En el acceso al empleo, aunque fuera por cuenta propia.
 - En la formación profesional.
 - En la formación profesional.
 - En las condiciones de trabajo, las condiciones retributivas y las de despido.
 - En la afiliación y participación en las organizaciones sindicales o empresariales⁴⁵.
- *Discriminación directa*: se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentre una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en igual situación⁴⁶.
- *Discriminación indirecta*: se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto del otro, salvo que dicha disposición o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a la finalidad que se quiera conseguir⁴⁷.
- *Acoso sexual*: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, sin olvidarnos de lo establecido en el Código Penal.⁴⁸

⁴³ Art.3 de la LOIEMH.

⁴⁴ Art.4.de la LOIEMH.

⁴⁵ Art.5. de la LOIEMH.

⁴⁶ Art.6.1. de la LOIMH.

⁴⁷ Art.6.2 de la LOIEMH.

⁴⁸ Art.7.1. de la LOIEMH.

- *Acoso por razón de sexo*: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.⁴⁹
- *Discriminación por embarazo o maternidad*: constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.⁵⁰
- *Indemnidad frente a represalias*: se considerará discriminación por razón de sexo cualquier adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.⁵¹
- *Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias*: Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se consideran nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.⁵²

5.4. Políticas Públicas para la Igualdad

El Título II de esta ley está dirigido a los poderes públicos, donde se desarrollan los criterios generales de actuación, las medidas a tomar, elaboración de estudios, colaboración entre administraciones...etc. A modo informativo, en el apartado siguiente, procedemos a destacar los puntos más importantes.

5.4.1. Criterios de generales de actuación de los poderes públicos.

El Capítulo de Primero del Título II, recoge los criterios que tienen que adoptar los poderes públicos, en la aplicación de esta Ley, entre los que destacan:

⁴⁹ Art.7.2. de la LOIEMH.

⁵⁰ Art.8. de la LOIEMH.

⁵¹ Art.9. de la LOIEMH.

⁵² Art. 10 de la LOIEMH.

- El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
- La integración del Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresario femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
- La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
- La adopción de medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo⁵³.

En definitiva, los poderes públicos, se comprometen a hacer cumplir el contenido de esta Ley, a velar para que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres sea real, y para ello, gozan del contenido de esta Ley para poder exigir a los empresarios y representantes de los trabajadores su cumplimiento.

5.4.2. Acción administrativa para la igualdad.

Conseguir la igualdad de trato entre mujeres y hombres es una labor que conlleva una gran dificultad, y para lograr ese objetivo hay que empezar desde abajo, es decir, desde las escuelas y colegios, por ello, el art. 23, el cual hace referencia al sistema educativo, nos expone que unos de sus fines es la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo, el sistema educativo se compromete a la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y el fomento a la igualdad plena entre unas y otros. De igual manera, los art. 24, 25, 26 y 27, trata de la integración del Principio de igualdad en los ámbitos de la educación superior, en la política de la salud, en la política de educación.

5.5. El Derecho al Trabajo en igualdad de oportunidades

⁵³ Art.14 de la LOIEMH. Criterios generales de actuación de los poderes públicos.

En el Título IV que lleva el nombre de “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades” consta de 4 capítulos. El capítulo primero versa sobre la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. En este sentido, son medidas que están dirigidas al gobierno, que es el encargado de hacer cumplir esta Ley Orgánica, en el cual da las directrices de cómo mejorar o afrontar este derecho al trabajo en igualdad de trato y oportunidad en el ámbito laboral. Estos son los puntos importantes de estos artículos:

- Política de empleo: Las políticas de empleo tendrán como objetivo prioritario aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y avanzar en igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y para que esto sea posible, es necesario: Mejorar la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciar su nivel formativo y adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.⁵⁴
- Programas de inserción laboral activa: Los programas de inserción laboral comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, esto incluye: Formación profesional, escuelas taller y casas de oficios.

Los programas de inserción laboral tienen que estar dirigido a personas en situación de desempleo, y se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de ellas.⁵⁵ Además, en el marco de la negociación colectiva, según lo establecido legalmente, se pueden establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del Principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.⁵⁶

En su capítulo segundo, el cual lleva el título de “Igualdad y conciliación”, se hace una breve descripción de carácter informativo sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Los derechos de conciliación se reconocerán a trabajadoras y trabajadores de forma que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

⁵⁴ Art.42.1 de la LOIEMH. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

⁵⁵ Art.42.2 de la LOIEMH. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

⁵⁶ Art.43. de la LOIEMH. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

- El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de la Seguridad Social.
- Para que se consiga un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, atendido a los términos que marca la Normativa laboral y de Seguridad social.⁵⁷

El capítulo tercero nos explica el plan de igualdad, concepto que abordaremos en el apartado número siete del trabajo. El capítulo cuarto de este título alude sobre el distintivo empresarial en materia de igualdad, esto es, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales premiará con un distintivo a aquellas empresas que apliquen políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, solo aquellas empresas que implanten políticas de igualdad en sus centros de trabajo podrán optar a este distintivo, esto incluye a cualquier tipo de empresa, ya sea pública o privada.⁵⁸

5.6. El Principio de Igualdad en el empleo público.

Nos situamos en el último título a analizar de la LOIEMH, el cual, en su capítulo primero, establece los criterios de actuación de la administración en referencia al principio de igualdad en el empleo público, ya que LOIEMH no sólo se aplica a las empresas del sector privado, sino también al sector público, en las administraciones y cualquier ente público dependiente del gobierno, puesto que es una ley con alcance general para todos.

5.6.1. Criterios de actuación de las Administraciones Públicas.

Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, y atendiendo al principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- Remover los obstáculos que impliquen las pervivencias de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y el desarrollo de la carrera profesional.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

⁵⁷ Art.44 de la LOIEMH. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

⁵⁸ Art. 50. De la LOIEMH. Distintivo para las empresas en materia de igualdad.

- Fomentar la formación de igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera de la profesional.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer medidas efectivas de protección frente a acoso sexual y al acoso por razón de sexo
- Establecer medidas efectivas para la eliminación de cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.⁵⁹

5.6.2. Medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

En el capítulo tercero, nos encontramos con medidas dirigidas expresamente a la administración, que tienen que ser ejecutadas y cumplidas por la propia Administración General del Estado, y cualquier organismo o ente público que tenga vinculada o dependiente de ellas, destacaremos las siguientes:

- En la aprobación de convocatorias de pruebas de selección para el acceso al empleo públicos, está ir acompañada de un informe de impacto de género, salvo casos de urgencia sin perjuicio de la prohibición de discriminación de sexo.⁶⁰
- La normativa aplicable establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma razón se reconocerá un permiso de paternidad, según disponga dicha normativa.⁶¹
- Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo o hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo,

⁵⁹ Art.51 de la LOIEMH. Criterios de actuación de las administraciones públicas.

⁶⁰ Art.55. de la LOIEMH. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.

⁶¹ Art.56. de la LOIEMH. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal familiar y laboral.

en los términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. Se garantiza la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica. También se aplica durante el período de lactancia natural.⁶²

- Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas se otorgan preferencias, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se haya incorporado al servicio activo procedente del permiso de paternidad y maternidad, o se hayan reincorporado debido a una excedencia por razones de guarda legal, atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad. Para facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y demás organismos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas que reúnan los requisitos establecidos.⁶³

El capítulo cuarto va dirigido a las fuerzas armadas, el cual no analizaremos, no quiere que decir que no sean importante, pero de cara al trabajo, no va a colación. El Capítulo sexto va dirigido a las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado. El Título sexto que lleva el nombre de “igualdad de trato de el acceso a bienes y servicios y suministro”, el cual es una transposición de la Directiva 2004/113/CE de la UE.

Hasta aquí el análisis de lo que nos atañe de la presente ley, En posteriores apartados se explica lo que es un plan de igualdad, según lo expuesto en la LOIEMH.

6. Análisis del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

6.1. Motivo de la promulgación del Real Decreto Ley.

Desde la entrada en vigor la LOIEMH, sus medidas no han sido aplicadas, o se han aplicado de manera insuficiente y no han conseguido el objetivo de la propia ley, es

⁶² Art.58. de la LOIEMH. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.

⁶³ Art. 60. De la LOIEMH. Acciones positivas en las actividades de formación.

decir, alcanzar una igualdad de trato y no discriminación el ámbito laboral, eliminar toda discriminación directa e indirecta, de las mujeres. Por este motivo, el gobierno, mediante este RDL, impone más medidas encaminadas a que se haga real el derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Para ello cambia el articulado o modifica algunos preceptos de la LOIEMH y el TRLET, cambios que ya están recogidos en las nuevas redacciones de las mencionadas leyes. No obstante, también, el presente Decreto cambia el articulado de la Ley General de la Seguridad Social. A continuación, se expone algunas de las modificaciones importantes, tanto en la LOIEMH, el TRLGSS, el TRLEPEB y en EL TRLET.

6.2. Modificaciones en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En la última modificación de LOIEMH, con fecha del 27 de julio de 2013, la empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores se les encomienda la elaboración y aplicación de un plan igualdad.⁶⁴ Actualmente, con la nueva redacción, el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres, reduce el número de trabajadores en las empresas para obligar al empresario a desarrollar un plan de igualdad, por ello, indica que las empresas de cincuenta o más trabajadores tendrán que elaborar y aplicar un plan de igualdad en sus empresas⁶⁵. Dicha redacción ya se encuentra reconocida en la actual LOIEMH.

También modifica el art. 46.2, y añade los puntos 4,5 y 6. En este sentido, la redacción de la LOIEMH de 27 de julio de 2013 solo explicaba las posibles materias que debe contener un plan de igualdad tales como: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo⁶⁶. Ahora, con la modificación, el art. 46.2 se completa mediante la redacción del contenido del plan de igualdad, así como un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Además, antes de

⁶⁴ Art. 45.2. de la LOIEMH de 27 de julio de 2013.

⁶⁵ Art.1.1.RDL 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres. Modificación de la LOIEMH.

⁶⁶ Art.46.2. de la LOIEMH de julio de 2013.

poner en marcha el plan de igualdad se tiene que elaborar previamente un diagnóstico negociado, con los representantes legales de las personas trabajadoras. Igualmente, el nuevo articulado añade más materias que debe incluir el plan de igualdad, entre las cuales destacamos: condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres, infrarrepresentación femenina y proceso de selección y contratación. Añade también que la elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad, y la dirección de la empresa tiene que facilitar todos los datos e información necesaria para elaborarlo teniendo en cuenta las materias enumeradas antes.⁶⁷

Como se ha mencionado antes, se añaden los puntos 46.4, 46.5, 46.6, y son los siguientes:

- 46.4. Se crea un registro de planes de igualdad de las empresas, como parte de los registros de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de la Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.
- 46.5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.
- 46.6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorias salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el registro de planes de igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.⁶⁸

Por último, el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación añade una nueva disposición transitoria décima segunda, en la cual cita los plazos para que las empresas aprueben su plan de igualdad, el plazo para aprobarlos varia según la cantidad de trabajadores. Los plazos son los siguientes:

⁶⁷ Art.1.2. Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo de 2007, de medidas urgentes para garantía de la igualdad.

⁶⁸ Art.1.2. Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo de 2007, de medidas urgentes para garantía de la igualdad.

- Las empresas de más de ciento cincuenta personas y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un período de un año para la aprobación de los planes de igualdad.
- Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras contarán con un período de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.
- Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras contarán con un período de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.⁶⁹

Hasta aquí todas las modificaciones realizadas por el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

6.3. Modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Al art.9, del TRLET, con fecha 29 de diciembre de 2018 como última actualización, que se refiere a la validez del contrato, se le añade un nuevo apartado, el 9.3. Este nuevo apartado declara que, en caso de nulidad del contrato por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.⁷⁰

Se modifica también el art. 11.1.b del TRLET⁷¹, que explica las cualidades de los contratos formativos. Lo que se modifica es el párrafo segundo del 11.1. b. y se añade la situación de “nacimiento” como causa interrupción del computo de la duración del contrato.⁷² Asimismo, se modifica también el art.11.2. b y es igual que el anterior, incluye

⁶⁹ Art.1.3. del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo de 2007, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

⁷⁰ Art.2.1. del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo de 2007, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

⁷¹ Art.11.1. b del TRLET aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Contratos formativos. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

⁷² Art. 2.2. del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo de 2007, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

la situación de “nacimiento” como situación que interrumpe el computo de la duración del contrato.⁷³

También se modifica el art. 12.4.d del TRLET, el artículo trata de los contratos a tiempo parcial y de relevo. La antigua redacción recoge que los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los de a tiempo completo, y que cuando se corresponda, esos derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos, en función del trabajo⁷⁴. La antigua redacción acaba ahí, lo que hace el Real Decreto es añadir una cláusula de igualdad, y es que en el reconocimiento de sus derechos se garantice la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.⁷⁵

Se modifica también el art.28 del TRLET, que lleva por título “igualdad de remuneración por razón de sexo”. En su antigua redacción obliga al empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella⁷⁶.

Con su nueva modificación, se añade un párrafo al 28.1, y se añaden dos apartados. Así, el artículo modificado define lo que es un trabajo de igual valor, y explica que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para un ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. También se añade que el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo o de igual valor.

⁷³ Art.2.3. del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo de 2007, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

⁷⁴ Art.12.4. d del TRLET aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

⁷⁵ Art.2.4. del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo de 2007, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

⁷⁶ Art.28 del TRLET aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Por último, si la empresa tiene menos de cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo a los del otro en un veinticinco por ciento más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.⁷⁷

El art. 53.4. que trata sobre la forma y efectos de la extinción de los contratos por causas objetivas, es modificado para añadir que será nula la decisión extintiva si la persona se encuentra durante el período de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento.⁷⁸ La situación de nacimiento se une a las que ya están recogidas en la anterior redacción del artículo, y son las siguientes: adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.⁷⁹

Igualmente, se modifica el art. 55.5.a y 55.5.c para añadir que será calificado el despido como nulo si la persona se encuentra en el período de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, o el despido se produzca antes de que se cumpla doce meses de la reincorporación del trabajador al finalizar la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento.⁸⁰

6.4. Modificaciones en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Modifica el art.7 que, versa sobre la normativa aplicable al personal laboral, dicho artículo recoge que el personal laboral se regirá por la legislación laboral y por los preceptos de este Estatuto. En este sentido, el Real Decreto aumenta el contenido de este precepto y dispone que, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá por lo previsto en el presente estatuto, no

⁷⁷ Art.2.7 del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo de 2007, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

⁷⁸ Art.2.13 del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo de 2007, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

⁷⁹ Art.53.4 del TRLET aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

⁸⁰ Art.2.14 del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo de 2007, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

siendo de aplicación lo recogido en el TRLET sobre las suspensiones de contrato de trabajo que se correspondan con los mismos hechos.⁸¹

6.5. Modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

El Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante TRLGSS) también sufre modificaciones por la entrada en vigor del RDL 6/2019, de 1 de marzo, por ello, sustituye los Capítulos dedicados a la maternidad y la paternidad bajo los Títulos de “Nacimiento y cuidado de menor” y “Corresponsabilidad en el cuidado del lactante”. Las modificaciones afectan en la mayor parte al nacimiento y cuidado del menor, dándole mayor cobertura retributiva a los progenitores, es decir, más protección y seguridad para los casos de baja por maternidad y paternidad. A continuación, resaltamos algunos ejemplos de esta protección:

- El art. 42. c del TRLGSS, que versa sobre la acción protectora del sistema de la seguridad social, es modificado para añadir que las prestaciones económicas en la situación de nacimiento y cuidado del menor también forman parte de la acción protectora de la Seguridad Social. Antes de la entrada en vigor del RDL 6/2019, de 1 de marzo, el nacimiento y el cuidado del menor no entraban en esa protección, anteriormente solo abarcaba: la maternidad, la paternidad, el riesgo durante el embarazo, el riesgo durante la lactancia natural y el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad⁸².
- Se modifica la rúbrica del Capítulo VI del Título II, que llevaba por nombre “Maternidad” por “nacimiento y cuidado de menor”, además, también se modifica el art. 177, añadiendo la prestación por nacimiento y el cuidado del menor, los cuales los califica como situación protegida, es decir, el anterior articulado del TRLGSS no contemplaba esta opción, solo reconocía como situación protegida la maternidad, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar. Por lo tanto, se

⁸¹ Art. 3 del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

⁸² Art. 4.1 del Real Decreto -ley 6/2019 de 1 de marzo de, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

incorpora una nueva categoría de prestación⁸³. Debido a esa nueva categoría de prestación, el art. 178 igualmente es modificado y por ello nace la categoría de beneficiario del subsidio por nacimiento y cuidado del menor⁸⁴.

- Al hilo del párrafo anterior, y, para terminar, se crea la prestación económica por ejercicio responsable del cuidado del lactante, considerando como situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores⁸⁵. Eso solo han sido unos breves ejemplos de lo que ha influido y lo importante que ha sido la entrada en vigor del RDL 6/2019, de 1 de marzo. A continuación, explicaremos que es un plan de igualdad y su contenido.

7. Planes de igualdad.

En el capítulo tercero del título tercero de la LOIEMH, se hace referencia a los planes de igualdad, y se recoge una definición de los mismos, su contenido, su aplicación dentro de las empresas y sus ventajas.

7.1. ¿Qué son los planes de igualdad?

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenados de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, encaminado a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Dichos planes fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas para conseguirlos, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.⁸⁶

⁸³ Art.4.2. del Real Decreto -ley 6/2019 de 1 de marzo de, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

⁸⁴ Art. 4.3. Real Decreto -ley 6/2019 de 1 de marzo de, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

⁸⁵ Art.4.9 del Real Decreto -ley 6/2019 de 1 de marzo de, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

⁸⁶ Cuadernos de Igualdad Sindical FeSP-UGT. “Los planes de igualdad”, Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Pág.18

7.2. Contenido de los planes de igualdad.

Antes de trazar el plan de igualdad en las empresas, se tiene que elaborar previamente un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las trabajadoras, que deberá contener como mínimo las siguientes materias: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo⁸⁷.

7.3. Registro de los planes de igualdad

Se crea un registro de planes de igualdad de las empresas como parte de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social y de las Autoridades Laborales de las CCAA, dichas empresas están obligadas en inscribir sus planes en el registro.⁸⁸ Además, la LOIEMH establece que se garantiza el acceso al contenido del plan a : los representante de los trabajadores, y los propios trabajadores y trabajadoras.⁸⁹

7.4. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, para alcanzar el objetivo, deberán adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y la aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en los términos que fije la legislación laboral.⁹⁰

7.5. ¿Cómo se elabora y se aplica un plan de igualdad?

⁸⁷ Art. 46.2. de la LOIEMH. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

⁸⁸ Arts.46.4 y 46.5 de la LOIEMH. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

⁸⁹ Art. 47. de la LOIEMH. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

⁹⁰ Art.45. de la LOIEMH. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Los planes de igualdad pretenden superar las situaciones de desigualdad, discriminatorias o no, existentes en las empresas. En este sentido, las empresas deben colaborar en la elaboración y la aplicación, para ello, deberemos analizar cual es la situación de la empresa en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, lo que nos proporcionará el diagnóstico. Tras su elaboración, se establecen los objetivos a alcanzar, las estrategias a adoptar para conseguirlo, y un sistema que permita realizar un seguimiento que verifique si se han conseguido los objetivos. Están obligadas a realizar un plan de igualdad las empresas de más de cincuenta trabajadores/as, aunque también tendrán que elaborar un plan de igualdad aquellas empresas que así lo establezca su convenio.⁹¹

7.6. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitra procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Se pueden establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores como, por ejemplo, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas o realización de campañas informativas o acciones de formación.⁹²

También se recoge un mandato dirigido a los representantes de los trabajadores, y es que, deben contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.⁹³

Analizado el contenido tiene que constar en un plan de igualdad, y habiendo analizado la normativa más relevante, a continuación, procedemos a definir qué es una cláusula de igualdad.

⁹¹ Cuadernos de Igualdad Sindical FeSP-UGT. “Los planes de igualdad”, Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Pág.18 y 19.

⁹² Art. 48.1. de la LOIEMH. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

⁹³ Art. 48.2 de la LOIEMH. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

8. La Cláusula de igualdad.

Para poder definir debemos explicar el significado de la cláusula, según el diccionario de la Real Academia Española una cláusula es cada una de las disposiciones de un contrato, trata, testamento o cualquier otro documento análogo, público o privado. La igualdad, según la RAE, es un principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones.⁹⁴

Desde un punto de vista constitucional, la cláusula de igualdad por antonomasia la encontramos en el art. 14 de nuestra Constitución, cuyo texto es suficientemente conocido y de los más notorios de la carta magna, y parece oportuno recordarlo. Dice así: “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Por tanto, el principio de igualdad y la prohibición de discriminación es una antigua aspiración del ser humano acogida con entusiasmo por el movimiento constitucional del siglo XVIII que marcó el fin del antiguo régimen.⁹⁵

En una primera aproximación, uniendo estos dos conceptos, podemos definir que una cláusula de igualdad es una disposición que se recoge en un contrato o documento análogo, y que obliga a las partes firmantes el respeto al principio de igualdad, es decir, a la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones.

8.1. Cláusulas de igualdad desde el punto de vista normativo.

Desde el punto de normativo, una cláusula de igualdad en los convenios colectivos son medidas impuestas por la legislación, medidas para garantizar el principio de igualdad en el ámbito laboral. Dichas medidas se imponen a que estén recogidas en los convenios colectivos para garantizar la igualdad de trato, evitar la discriminación por razón de sexo y cualquier desigualdad en las relaciones laborales entre mujeres y hombres. Ese es el objetivo primordial de la LOIEMH, adoptar todas las medidas para garantizar una igualdad real, y se debe llevar a cabo tanto en el ámbito privado como en el sector público.

⁹⁴ [http:// www.rae.es](http://www.rae.es).

⁹⁵ Muñoz Galvéz, Luis, “La cláusula general de igualdad”, Anales de Derecho. Universidad de Murcia. Número 21.2003. Págs. 195-206.

En definitiva, lo que pretende la LOIEMH es promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libres y responsables, las que acuerden el contenido.⁹⁶

8.2. Cláusulas de igualdad en el sector público.

Las clausulas de igualdad son unas de las herramientas más importantes que se están aplicando en el sector público. Lo que se trata es de introducir en los contratos del sector publico unos requisitos de igualdad de género que deban cumplir las empresas para optar a un contrato o licitación pública. Esto seria un ejemplo de cláusula de igualdad, son una herramienta potente porque las Administraciones Públicas gestionan millones de euros y millones de contrataciones.⁹⁷

Otra definición de cláusula de igualdad, sería las que nos da Santiago Lesmes Zabalegui (Técnico de inserción laboral y de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres) y define una clausula como el establecimiento de pactos, disposiciones o condiciones que rigen el contenido de una relación contractual. En relación con el sector público las cláusulas sociales o de igualdad pueden definirse como la inclusión de ciertos criterios en los procesos de contratación pública, en virtud de los cuales se incorporan al contrato aspectos de política social, como requisito previo para participar en la licitación (criterio de admisión), como elemento de valoración (criterio de puntuación) o como obligación a realizar en el contrato (exigencia de ejecución).⁹⁸

Haciendo acopio de las definiciones anteriores, podemos concluir que las cláusulas de igualdad son cualquier adopción de medidas, cualquier protocolo, directriz, cualquier conducta de prevención que impongan los poderes públicos dirigida a las empresas para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, ya sea público o privado y evitar cualquier discriminación por razón de sexo.

⁹⁶ Menéndez Calvo, R., “Impacto laboral de la implementación de planes de igualdad y políticas de igualdad en las empresas” en Anuario facultad e de Derecho- Universidad de Alcalá, 2011, págs. 167-197.

⁹⁷ Vilnitzky, M., “Cláusulas para la igualdad”, en alternativas económicas, nº 52, 2017

⁹⁸ Lesmes Zabalegui, S, “Contratación pública y discriminación positiva”, en Lan Harremanak, 2005, págs. 53-86

Una vez analizada las tres grandes normativas, desarrollado y expuesto el contenido de un convenio colectivo, y explicado las cláusulas de igualdad, se procede al análisis de los convenios colectivos, con la idea de encontrar algunas de las cláusulas de igualdad proyectadas en las leyes analizadas, leyes que nos servirán de referencia en el desarrollo de la investigación.

9. Convenios colectivos por sectores.

9.1. Resolución de 3 de septiembre de 2018, de la Dirección general de Innovación, Trabajo, Industria, y Comercio por la que se registra y publica el Convenio colectivo de trabajo para la actividad de residencias privadas de personas mayores de la Comunidad autónoma de la Rioja para los años 2018 a 2020.

Una de las primeras referencias al Principio de igualdad en el convenio analizado lo encontramos en su art. 13 que concierne al empleo. El sector se autoimpone una cláusula de igualdad y se compromete a “ con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la empresas como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o pretendan establecer en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo respecto a las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes trabajan temporal a tiempo parcial, Siendo prioritaria la contratación indefinida”.⁹⁹ Se entiende que en el sector, para proteger a los colectivos más vulnerables, sus contratos serán mayoritariamente indefinidos, una cláusula que no viene recogida en la LOIEMH ni en el TRLET.

En su capítulo IV denominado “Formación profesional”, enumera sus objetivos, y uno de los cuales viene a ser la potenciación de la formación en igualdad,¹⁰⁰ corriendo los gastos a cargo de la empresa. Este artículo va en sintonía con las acciones positivas que recoge la LOIEMH, la cual nos dice que en la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del Principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.¹⁰¹

⁹⁹ Art.13 del convenio colectivo de trabajo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2018 a 2020.

¹⁰⁰ Art. 24 del convenio colectivo de trabajo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2018 a 2020.

¹⁰¹ Art. 43. De la LOIEMH. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

En su artículo 31, bajo el título de “protección a la maternidad”, el convenio obliga a las empresas a adoptar las medidas necesarias, cuando se de el caso de que el puesto de trabajo que desarrolla la trabajadora suponga un riesgo para su salud o la del feto. Para todos lo demás (lactancia, suspensión del trabajo por maternidad) el convenio nos remite a al TRLET y a la Ley General de la Seguridad Social. Hay que resaltar que lo concerniente a la conciliación de la vida familiar y laboral no lo recoge en el convenio, nos remite directamente a lo que está recogido en la LOIEMH.¹⁰²

La información que se da sobre el permiso de paternidad, situado en el art. 45 de este convenio, relata que el trabajador tiene derecho a la suspensión del contrato durante 5 semanas, ampliándolo a dos días por cada hijo o hija¹⁰³. El convenio establece cinco semanas, una semana más de lo que recoge la anterior modificación sobre el permiso de paternidad que hizo la *Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida*, la cual, establecía un permiso cuatro semanas¹⁰⁴. Sin embargo, en la redacción del convenio no previeron que en el año 2019 cambiaran la cantidad de semanas. El gobierno socialista de 2019 amplía el permiso de paternidad a ocho semanas, de las cuales dos son obligatorias inmediatamente, después del parto, y a partir del 2020 el permiso aumentaría a 12 semanas después del parto, las cuales las cuatro primeras después del parto son obligatorias.

En el caso de fallecimiento, accidente o enfermedad hasta parientes de 2º de consanguinidad el TRLET expone un día y dos días de permiso si hay desplazamiento. En el convenio da 3 días por nacimiento, fallecimiento o enfermedad hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, además especifica que si es necesario realizar un desplazamiento fuera de La Rioja de más de 120 kilómetros, se podrá ausentar cinco

¹⁰² Art.31. del convenio colectivo de trabajo para la actividad de residencias privadas de personas mayores de la comunidad autónoma de la Rioja para los años 2018 a 2020. Protección a la maternidad.

¹⁰³ Art. 45 del convenio colectivo de trabajo para al activad de residencia privadas de personas mayores de la comunidad autónoma de la Rioja para los años 2018 a 2020.

¹⁰⁴ Art 1. Modificación del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo. 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

días.¹⁰⁵El convenio en el tema de intervenciones quirúrgicas sin hospitalización expone dos días aumentando a cuatro si hay desplazamientos de más de 120 kilómetros fuera de La Rioja.¹⁰⁶Como podemos observar el convenio recoge un día más de disfrute en el caso de nacimiento o fallecimiento, y en el caso de intervención deja especificado los kilómetros para poder ausentarse dos días más de lo permitido.

Además, va un poco más allá que el TRLET, recoge cuatro días de libre disposición, en lo que se incluye un día por boda familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días si hay desplazamiento de más de 120 kilómetros fuera de La Rioja. Lo mismo en caso de fallecimiento, pero aumenta el grado de consanguinidad.¹⁰⁷

En cuanto a la excedencia por hijo a cargo y cuidados familiares, el convenio recoge lo mismo que en el TRLET, la excedencia con un máximo de tres años, con reserva de puesto de trabajo el primer año, y entre 15 y 18 meses dependiendo de si es familia numerosa trata de una categoría especial.¹⁰⁸ El TRLET no distingue entre los dos progenitores para acogerse la excedencia por hijo a cargo, en cambio el convenio analizado en su artículo 50 deja claro que solo podrá ejercer este derecho la progenitora, esto lo deducimos debido al nombre del artículo, que dice “ Excedencia especial por maternidad...”, olvidándose del progenitor del otro sexo, que también puede solicitar la excedencia. Habría que modificar su redacción en su revisión para no llevar a una discriminación.

El convenio en su Capítulo XI, con el Título “Planes de Igualdad”, se ciñe a lo mandado por la LO 3/ 2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva mujeres y hombres, y recoge todas las directrices de la mencionada ley, es decir, respeta su contenido. Lo cierto es que en su artículo 60¹⁰⁹ va un poco más allá de, y nos menciona algunas de las estrategias y prácticas que realizará el sector. A continuación, expondremos alguna de ellas:

¹⁰⁵ Art. 46.b del convenio colectivo de trabajo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2018 a 2020

¹⁰⁶ Art. 46.c del convenio colectivo de trabajo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2018 a 2020.

¹⁰⁷ Art. 45.i, 46.j y 46.k del convenio colectivo de trabajo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2018 a 2020.

¹⁰⁸ Art.46.3 TRLET.

¹⁰⁹ Art.60. del convenio colectivo de trabajo para la actividad de residencias privadas de personas mayores de la Comunidad Autónoma de la Rioja para los años 2018 a 2020. Objetivos de los planes de igualdad.

1. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización de lenguaje sexista. Con esta medida se pretende asegurar los procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales. Esta medida es una de las que se pide en la elaboración del diagnóstico para la materia de “proceso de selección y contratación”.¹¹⁰
2. Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad. Esta medida va en concordancia con lo solicitado en los planes de igualdad para la materia de formación.¹¹¹
3. Se establecerán programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentado. Medida acordada para la materia de promoción profesional.¹¹²
4. Se revisará la incidencia de la forma de contratación en el colectivo de trabajadores con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en su caso. Medida incluida para el seguimiento en la materia de proceso de selección y contratación.¹¹³
5. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación, tanto interna como externa con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
6. Información específica a las mujeres de esos cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres. Medida que se adoptará según lo exigido por el plan para la infrarrepresentación femenina.¹¹⁴

¹¹⁰ Art.46.2.a de la LOIEMH.

¹¹¹ Art. 46.2.c de la LOIEMH.

¹¹² Art. 46.2.d. de la LOIEMH.

¹¹³ Art. 46.2.a. de la LOIEMH.

¹¹⁴ Art. 46.2.g. de la LOIEMH.

7. Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades. Medida en sintonía para su aplicación en la materia de formación del plan.¹¹⁵
8. Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no están encerrando una discriminación sobre las trabajadoras. Medida pensada para la materia condiciones de trabajo y las retribuciones salariales entre hombres y mujeres.¹¹⁶
9. Garantizar el acceso en igualdad de mujeres y hombres a la formación, tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollo su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
10. Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres. Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión y excelencia legales existentes, etc.
13. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de coso moral, sexual y por razón de sexo.

El primer convenio analizado, reproduce bien lo expuesto en la LOIEMH, aunque tiene un pequeño fallo de redacción en el apartado de paternidad, dejando entrever o excluyendo el permiso por nacimiento de hijo al otro progenitor. Por todo lo demás es muy completo, aunque podía mejorar especificando mas medidas, más concreción y mas exacto en las consecuencias de aquel que no respete el sexo contrario o sea participe de un acoso sexual en el ámbito laboral.

9.2. Resolución de 14 de marzo de 2016, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2012 a 2018

¹¹⁵ Art. 46.2.c. de la LOIEMH.

¹¹⁶ Art. 46.2.e. de la LOIEMH.

Otro sector importante, donde predomina el sexo femenino, es en el sector para la actividad de limpiezas y edificios y locales. Procederemos a su análisis de sus puntos claves.

En su artículo 22, bajo el título “Licencias retribuidas”, el convenio recoge dieciséis días por razón de matrimonio, un día más en comparación con el recogido en el art. 37.3.a del TRLET. Por razón de nacimiento del hijo otorga tres días y cuatro si es necesario un desplazamiento, este apartado no está recogido expresamente en el TRLET, así que se presenta como una ventaja en términos de entendibilidad de los derechos.¹¹⁷ Este artículo no tiene en cuenta la nueva redacción del TRLET, ni las modificaciones del RDL 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación en los nuevos cambios acerca del permiso de paternidad.

También otorga tres días por fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave de cónyuge personal que convive con el trabajador(a), suponemos que se referirá a la pareja de hecho, en todo caso como requisito no pide que estén registrados como tal, solo solicita, la condición de que la otra persona distinta del trabajador esté empadronada en la misma vivienda.¹¹⁸

El TRLET recoge en su art. 37.3.B licencias retribuidas para la situación anterior, pero no hace mención que pueda utilizar esos días en el caso de que se trate de una persona que conviva con el trabajador sin mantener una relación sentimental u otra análoga relación, si que menciona que podrá hacer usos de esos días en caso de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El convenio si tiene un apartado para casos de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad para el uso de esta licencia retribuida. En ambos casos, ya sea compañero de piso, cónyuge, pareja de hecho u familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los días de licencias serán de cuatro en caso de que se tenga producir un desplazamiento.¹¹⁹

¹¹⁷ Art. 22.a y 22.b del convenio colectivo de trabajo para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2012 a 2018.

¹¹⁸ Art.22.c del c del convenio colectivo de trabajo para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2012 a 2018.

¹¹⁹ Art.22.d y art.22.e del convenio colectivo de trabajo para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2012 a 2018.

En lo que se refiere a la lactancia se remite a lo expuesto en el TRLET, que es de una hora de permiso, y la mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso puede ser disfrutado por la madre o por el padre.¹²⁰ Hay que resaltar de este apartado, que se refiere específicamente a la madre o al padre, lo que se deduce que una pareja del mismo sexo no tendría ese derecho.

El convenio también recoge que el trabajador o trabajadora tiene dieciséis horas retribuidas al año para los casos de medicina general, o acompañamiento de menor de doce años. Sin embargo, si trata de acudir al especialista, no pone límites.¹²¹ Este permiso en concreto no está regulado específicamente en el TRLET, pero ya lo prevé en su art. 37.7. del TRLET.

Seguimos avanzando en el convenio, en su art. 24 que lleva por título “No discriminación en las relaciones laborales”, el cual solo expone un resumen del art. 17.1. del TRLET, y solo se dedica a reproducir que los firmantes del convenio se comprometen a garantizar la no discriminación en el empleo, así como en materias de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancia de sexo, origen estado civil...etc. Este artículo del convenio olvida de nombrar los puntos dos, tres, cuatro y cinco del art. 17, además; se olvida de exponer el párrafo segundo del art. 17.1 que nos dice “que serán igualmente nulas las ordenes de discriminar y las decisiones del empresario que suponga un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”. Como vemos, este párrafo segundo del art. 17.1 es importante, y el art. 24 del convenio no lo reproduce, pero tampoco nos remite al art. 17 de del TRLET.

Continuamos analizando los artículos y llegamos al art. 31 que tiene por nombre “excedencia por maternidad y cuidado familiares”, aunque el nombre puede llevar a equívocos, cuando se refiere maternidad, también incluye la paternidad, ya que en su

¹²⁰ Art.22. k del convenio colectivo de trabajo para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2012 a 2018.

¹²¹ Art.22. i del convenio colectivo de trabajo para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2012 a 2018.

redacción dice “ los trabajadores tendrán derecho a un período...”, salvo ese error redacción el artículo refleja lo expuesto el art. 46 del TRLET, y dice: tendrán derecho ambos progenitores a un período de excedencia no superior a tres años para el cuidado de cada hijo, un período no superior a dos años en caso de atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, respetando antigüedad, grupo profesional...etc.¹²²

Establece una excedencia especial en su artículo 32, para el caso de una enfermedad grave de un familiar de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera el cuidado o atención de tal naturaleza que le impida al trabajador asistir al puesto de trabajo, al menos, un período de quince días consecutivos, en todo caso, la excedencia durará lo que dure la enfermedad del familiar, con reserva de puesto trabajo mientras dure ese proceso.¹²³

En su artículo 33, bajo la rubrica de “protección de la maternidad dentro la conciliación de la vida familiar y laboral” recoge la suspensión del contrato por maternidad, y reproduce lo mismo del TRLET, es decir, las dieciséis semanas que le corresponde, siendo que, las primeras seis semanas son obligatorias después del parto, y las restantes como disponga o como quiera distribuir la madre.¹²⁴

En lo que se refiere al permiso de paternidad, el convenio recoge la antigua redacción del art. 48.bis del TRLET de 2015, el cual solo concede trece días de permiso por paternidad, ampliables en dos días más, para los casos de adopción o acogimiento múltiples por cada hijo a partir del segundo. El motivo por el que todavía se redacta este artículo en el convenio es porque la “Ley 9/2009, de 6 de octubre, de aplicación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida” que ampliaba el permiso de paternidad a cuatro semanas no había entrado en vigor.

De todas maneras, cualquiera de las dos redacciones es incorrecta, debido al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley

¹²² Art. 31 del convenio colectivo de trabajo para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2012 a 2018.

¹²³ Art. 32 del convenio colectivo de trabajo para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2012 a 2018.

¹²⁴ Art.33 del convenio colectivo de trabajo para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2012 a 2018.

del Estatuto de los Trabajadores y por el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En definitiva, la realidad del permiso de paternidad es la siguiente, desde la entrada en vigor del Real Decreto mencionado anteriormente, quedaría así:

- Desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, en caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un período de suspensión total de ocho semanas, de las cuales, las dos primeras serán disfrutadas ininterrumpidamente tras el parto.
- Desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de una período suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo.
- A partir del 1 de enero de 2020, en caso de nacimientos, el otro progenitor contará con un período de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida tras el parto.
- A partir del 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual período de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos.¹²⁵

Para concluir el apartado de la paternidad, desde el 1 del enero de 2021 con la nueva redacción, cada progenitor gozará de 16 semanas de permiso retribuido.

En su artículo 40, bajo el nombre de “acoso sexual y acoso por razón de sexo”, encontramos una redacción simple y escueta, nos remite a lo dispuesto en la legislación vigente, doctrina y jurisprudencia, pero no nos informa a que legislación debemos acudir.

Sucede lo mismo con el artículo de “Ley de igualdad y conciliación familiar”. En la redacción de este artículo solo limita a decir que las partes asumen el contenido de la

¹²⁵ TRLET, Disposición transitoria decimotercera. Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

LOIEMH y el contenido de la ley 39/ 1999 de 5 noviembre para promover la conciliación familiar y laboral de las personas trabajadoras en general¹²⁶.

Como se puede observar, los art. 41 y 42 del convenio, son muy simples en su redacción, no hace un breve resumen de la LOIEMH, ni hace referencia a la importancia que tiene dentro del ámbito laboral, tampoco cita que es un plan de igualdad, tampoco define los conceptos claves como son el acoso sexual o acoso por razón de sexo. Aunque el convenio cite o nombre la LOIEMH, los destinatarios del convenio deberían tener algo más de información.

9.3. Resolución de 22 de febrero de 2018, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

Siguiendo el esquema de análisis de los anteriores convenios, procedemos a analizar el sector de la actividad de hoteles y alojamientos turísticos de la Rioja.

Nos deslizamos por el convenio y nos encontramos en su art. 17, que se refieren a permisos. En primer lugar, en lo que concierne al matrimonio, quince días de permiso tal como lo recoge el TRLET en su art. 37. 3.a El TRLET en su art.37.3. b establece dos días de permiso retribuido para los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días si hay desplazamiento.

Ahora bien, el presente convenio es un poco más generoso con los días dependiendo del parentesco, y en este sentido, recoge tres días de permiso retribuido si trata de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, ampliando a cinco días si hay desplazamiento; Además, para los casos de nacimiento o fallecimiento para este mismo caso, el trabajador dispondrá de un día más si dos de los tres días caen en días inhábiles a efectos administrativos.¹²⁷

¹²⁶ Art.41 del convenio colectivo de trabajo para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2012 a 2018.

¹²⁷ Art.17.a y art.17.b del Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020

Para los casos de fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precise atención domiciliaria, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, y para los casos de fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, recoge dos días de permiso retribuido, ampliable a cuatro días.¹²⁸ Cabe resaltar que, según el presente convenio, hay desplazamiento cuando el trabajador se encuentra a más de 75 kilómetros de su residencia.

Asimismo, el convenio recoge algunos permisos retribuidos que no están recogidos en el TRLET, como, por ejemplo: un día por matrimonio de hijos, padres y hermanos; un día por celebración de bautizo o comunión de hijos, o ritos equivalentes¹²⁹.

En cuanto a permisos no retribuidos, pero con derecho a ello, tenemos: un día de permiso para el caso de fallecimiento de parientes de cuarto grado de consanguinidad o afinidad. Ese permiso no se nombra en el TRLET. También recoge un permiso no retribuido para la asistencia a consultorio médico o centro hospitalario de la Seguridad Social, por el tiempo indispensable. Lo mismo para el caso de acompañamiento de un menor de 14 años o de cualquier pariente de primer grado de consanguinidad o afinidad. Cabe resaltar que las primeras ocho horas utilizadas serán retribuidas, las siguientes, no. Por lo que respecta a la lactancia, nada que reseñar, recoge lo mismo que el TRLET.¹³⁰

En la sección de “excedencia¹³¹”, es la reproducción del artículo 46 del TRLET. El presente convenio, no recoge nada referido a los permisos de maternidad, tampoco a los permisos de paternidad. Lo normal hubiera sido que para estos casos nos remitiera a lo dispuesto en el TRLET, pero tampoco ha sido así.

¹²⁸ Art. 17.c del Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

¹²⁹ Art. 17 d y e del Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

¹³⁰ Art. 17.g y art. 17.i Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

¹³¹ Art. 19 del Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

Abordamos el último artículo a analizar, que lleva por nombre “igualdad de oportunidades” dentro del Título VIII “Asuntos sociales y Asistenciales”. El artículo expone que las partes firmantes del convenio harán todo el esfuerzo posible para garantizar el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real e y efectivo. Para ello citan a la LOIEMH, el convenio expresa que, al tenor de la LOIEMH, las empresas que forman parte del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. El convenio, indica que, para conseguir ese objetivo, las empresas deben adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. También hace mención que, si la ley vigente obliga, tendrá que elaborar los correspondientes planes de igualdad.¹³²

En definitiva, las partes firmantes del convenio se comprometen a cumplir las normas, medidas y las directrices adoptadas por el convenio y la LOIEMH respecto a la igualdad de género, la discapacidad, el mobing, el acoso sexual en el ámbito laboral, la violencia de género. También se comprometen a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Analizado todos los artículos que nos interesan para nuestro estudio, cabe concluir que el convenio contiene una redacción muy simple, y prácticamente todas las cuestiones importantes en materia de igualdad nos remite directamente a Ley. Como ya se expuso anteriormente, no se informa sobre los permisos de maternidad, ni paternidad a que tienen derecho los trabajadores, ni que opciones pueden elegir. Por lo que concierne a la LOIEMH, la información que reproduce es la correcta, expone conceptos clave como acoso sexual, mobing, igualdad...etc.

9.4. Resolución de 20 de octubre de 2017, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y comercio, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020

¹³² Art.31 del Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

El presente convenio en su artículo referido a las vacaciones, informa a los trabajadores y trabajadoras que si en el período de vacaciones coincide con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo recogidos en el art. 48.4¹³³ y 48.bis¹³⁴ del TRLET, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, al finalizar la incapacidad temporal a la suspensión del contrato por embarazo, aunque haya terminado el año natural¹³⁵. Este artículo del convenio viene recogido en el TRLET, pero cabe indicar que la mayoría de los convenios anteriormente analizados no reproduce esta cláusula, cláusula que tiene mucha importancia.

Como viene siendo habitual en la mayoría de los convenios analizados, en los apartados de licencias y permisos, suelen ser muy específicos y más generosos en lo que se refiere a los días. Otorga tres días de permiso retribuido por el fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos cónyuge y hermanos. También para el caso de fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos otorga dos días.¹³⁶

Para los casos de enfermedad, accidente graves u hospitalización de cónyuge, padres, hermanos, abuelos, hijos y nietos, dos días de permiso, que se ampliaran a cuatro en el caso de que haya desplazamiento¹³⁷. También recoge que se tendrá 3 días de permiso por nacimiento de un hijo, y que al menos dos serán laborables. En este pequeño apartado sobre el nacimiento, en realidad es sobre el permiso de paternidad, permiso de tres días que ya está derogado por el RDL 6/2015 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cambios que ya están en la nueva actualización del TRLET.

¹³³ Art. 48.4 TRLET

¹³⁴ Art. 48.bis. TRLET

¹³⁵ Art. 31 del convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

¹³⁶ Art. 33.1 del convenio colectivo de trabajo para la actividad de industrias siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de la Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

¹³⁷ Art. 33.3 del convenio colectivo de trabajo para la actividad de industrias siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de la Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

El convenio, como en el TRLET recoge quince días de permiso retribuido por matrimonio o pareja de hecho. En el caso de pareja de hecho, solo se podrá solicitar o disfrutar una vez cada cinco años. Para el caso de pareja de hecho, en caso de fallecimiento de una de las partes, se podrá volver a solicitar un nuevo permiso a los tres años del deceso¹³⁸.

El convenio también recoge que los trabajadores tendrán un permiso retribuido de dieciséis horas al año para los casos de asistencia o consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidan con el horario laboral y presentado previamente el volante justificativo.

También expone que se podrán ausentar por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto cuando se deban realizar dentro del horario de trabajo. En lo referido a la lactancia remite lo mismo que el TRLET, una hora al día, o dividir las. Este convenio no recoge la posibilidad, como hacen otros, la de poder juntar las horas y cambiarlas por días enteros con un límite.

En su Capítulo X, bajo el título “Faltas y Sanciones”, encontramos ciertas cláusulas referidas a la libertad sexual, dignidad, violencia de género. Por ello, donde recoge las faltas graves, sanciona cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, faltas de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas. Las consecuencias de estas faltas, conlleva según el convenio una amonestación por escrito, la suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Siguiendo en el mismo Capítulo, en el apartado de faltas muy grave, se sanciona los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como sus compañero/as...etc. También los atentados contra la libertad sexual que reproduzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerzan sobre personas¹³⁹. Estas faltas conllevan una amonestación por escrito, la suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días y el despido. Este artículo de

¹³⁸ Art.33. 4 del convenio colectivo de trabajo para la actividad de industrias siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de la Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

¹³⁹ Art. 35 del Convenio colectivo de trabajo para la actividad de industrias siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de la Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

faltas, va en consonancia con el requerido en el art. 58 del TRLET¹⁴⁰. El artículo analizado sobre las faltas, no describe exactamente a quien va dirigido, pero se entiende que es para la protección de la mujer, ya que son ellas las que sufren todo este tipo de acoso, así que podríamos deducir que estas faltas recogidas están conectadas con la LOIEMH, con los artículos 3 y 7 que tratan sobre el Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres¹⁴¹ y el acoso sexual y acoso por razón de sexo¹⁴².

Llegamos al último capítulo a analizar, el capítulo XII, que lleva por título “Igualdad y no discriminación”. En este sentido, este capítulo solo tiene un artículo, las partes firmantes se comprometen y están acuerdo con lo que establece la LOIEMH, y que aquellas empresas que la ley obligue, deberán elaborar el correspondiente plan de igualdad. Además, plasma en el convenio algunos principios básicos de la LOIEMH.

De este modo, informa que en todos los ámbitos donde se desarrolla la actividad del sector, desde la promoción, formación, condiciones de trabajo, se asume el Principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También expone que estarán atentos para que no se produzca una discriminación indirecta por razón de sexo. De la misma manera,

¹⁴⁰ Artículo 58. Del TRLET, Faltas y sanciones de los trabajadores. 1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable. 2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. 3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

¹⁴¹ Art. 3 de la LOIEMH. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

¹⁴² Art. 4 de la LOIEMH. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

recuerdan que los trabajadores no pueden ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza...etc.

Para acabar con este Capítulo, lo firmantes del convenio harán respetar el Principio de Igualdad de acceso a los puestos de trabajo, tanto para hombres y para mujeres, sin discriminación alguna. Cuando se necesite cubrir una vacante atenderán solo a la capacidad profesional exigida¹⁴³.

El convenio de este sector, es un poco más generoso en los permisos retribuidos, ampliando varios motivos y días en comparación el TRLET. Por lo que se refiere a las directrices y todo lo encomendado por la LOIEMH, es muy simple. El convenio, como muchos analizados, no plasma los derechos de maternidad, ni de paternidad, tampoco informa a las trabajadoras en que Ley encontramos esos derechos. Por lo que se refiere a LOIEMH, se olvida de nombrar las medidas para conseguir una conciliación familiar, solo reproduce un par de principios, pero solo de carácter informativo para las empresas firmantes.

Con esto convenio, hemos acabado de analizar los convenios colectivos por sectores, ahora empezaremos con algunos convenios de las empresas, esperando encontrar un plan de igualdad.

10. Convenio Colectivos de empresas.

10.1. Resolución de 18 de junio de 2019, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Murillo de Río Leza (La Rioja) para los años 2019 a 2022.

Nos adentramos en un nuevo ámbito, en el sector de la administración pública, así, empezamos a analizar el convenio del ayuntamiento de Murillo de Río Leza. La primera cláusula de igualdad la encontramos en su artículo titulado “Igualdad de oportunidades y no discriminación”, el artículo informa que en el ayuntamiento de Murillo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es una parte importante de la gestión de los

¹⁴³ Art. 38, del capítulo XII, “Igualdad y no discriminación” del convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020

recursos humanos, además, constituye uno de los principios fundamentales por el que se rige el ayuntamiento.

De esta manera, enumera los contenidos de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales, y se comprometen a:

- Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, equilibrar el número de mujeres y hombres en la plantilla, equilibrar la presencia femenina o masculina en los puestos de trabajo donde sea menor su representatividad.
- Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, a disminuir la parcialidad de los contratos, facilitar la incorporación y permanencia de la mujer en el trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
- Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación de sexo, también a garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, adoptar las medidas necesarias par favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.
- Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobing. Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones al candidato o candidata a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir políticas de igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.¹⁴⁴

En este primer apartado del artículo analizado, vemos como el convenio acoge la mayoría de criterios de actuación que enumera el art. 51 de la LOIEMH, artículo que esta dirigido expresamente a la Administración Pública. Utiliza conceptos como igualdad retributiva, protocolo del acoso sexual, equilibrio de presencia femenina y masculina, conciliación familiar y laboral, mobing... etc. En este sentido y relacionándolo con el artículo 51 de la LOIEMH, al convenio sólo le faltó reproducir el 51.g de la LOIEMH, el cual dice

¹⁴⁴ Art. 28 del Convenio colectivo de trabajo para el personal laboral del ayuntamiento de Murillo de Río Leza (La Rioja) para los años 2019 a 2022.

“evaluar periódicamente la efectividad del Principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación”.

También en este mismo artículo, comunica que se tiene que elaborar o realizar un plan de igualdad, con una metodología de trabajo, y explica cuales serán las fases, que son las siguientes:

- 1ª fase. Análisis: la empresa facilitará los datos solicitados por la comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del plan, y se analizará la información aportada con el fin de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que tiene que ser objeto de estudio.
- 2ª fase. Diagnóstico: se conseguirán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios o concretos de actuación.
- 3ª fase. Definición de medidas a tomar: se definirán las medidas a tomar en las últimas materias que tienen que desarrollarse en este plan.
- 4ª Fase. Aplicación/ ejecución de medidas: Se pondrán en marcha las medidas definidas.
- 5ª Fase. Seguimiento y evaluación: Se creará la comisión de igualdad cuya comisión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades en hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar cuales se han llevado a cabo; todo eso con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará acabo el procedimiento de denuncia del acoso¹⁴⁵.

Reproducido casi integro esta segunda parte del artículo, nos indica como se realizará el plan de igualdad, los pasos a seguir. Conviene destacar que explica claramente su metodología, en sintonía con los art. 51, 63 y 65 del plan de igualdad de la LOIEMH.

En el apartado de permisos, destacar que la trabajadora tiene permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las embarazadas, mismos derechos para los casos de adopción o

¹⁴⁵ Art.28. del Convenio colectivo de trabajo para el personal laboral del ayuntamiento de Murillo de Río Leza (La Rioja) para los años 2019 a 2022.

acogimiento, o guarda con fines de adopción y para los casos de sesiones de información o realización de informes preceptivos psicológicos. También se tendrán derechos por lactancia de un hijo menor de doce meses, por el tiempo de una hora, se podría dividir esa hora, o reducir la jornada, pero, este permiso solo podrá ser disfrutado por el personal laboral al servicio del ayuntamiento, por lo tanto, no se podría transferir este ejercicio al otro progenitor¹⁴⁶. Esta cláusula de no poder transferir el ejercicio a otro progenitor, es una característica que no esta recogida en el TRLET, ni en la LOIEMH.

En lo que se refiere a los permisos de maternidad y paternidad, acogimiento y adopción, cita la nueva redacción de TRLET, dieciséis semanas para cada uno a partir de 2021.

Cabe destacar también, algo que no recoge el TRLET, es que los progenitores gozarán de un permiso de hasta doce meses, percibiendo solo las retribuciones básicas, para los casos en que tengan que viajar al país del adoptado, es decir, en los casos de adopción internacional.¹⁴⁷

Encontramos también un permiso retribuido por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora, el cual dice que las faltas de asistencia parciales o totales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud. También expone que se tendrá derecho a la reducción de jornada con la correspondiente reducción proporcional de la retribución, o la reordenación del puesto de trabajo, también se tendrá derecho a tener un horario flexible. Igualmente, la trabajadora mantendrá sus retribuciones intactas cuando su jornada sólo se reduzca en un tercio o menos.¹⁴⁸

En el apartado de excedencias, vacaciones recoge lo mismo que la nueva redacción de TRLET.

¹⁴⁶ Art.35 del Convenio colectivo de trabajo para el personal laboral del ayuntamiento de Murillo de Río Leza (La Rioja) para los años 2019 a 2022.

¹⁴⁷ Art. 36.b párr. quinto del Convenio colectivo de trabajo para el personal laboral del ayuntamiento de Murillo de Río Leza (La Rioja) para los años 2019 a 2022.

¹⁴⁸ Art. 36.d y 36.f del Convenio colectivo de trabajo para el personal laboral del ayuntamiento de Murillo de Río Leza (La Rioja) para los años 2019 a 2022.

10.2. Resolución de 20 de febrero de 2019, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de la empresa Consejo Regulador de la Denominación de Origen Calificada "Rioja" para 2018.

La primera cláusula que encontramos en este convenio, la hallamos en el artículo que lleva el nombre de “selección y contratación”. Este artículo nos informa que, para la selección y contratación del personal, se atenderá a los Principios de igualdad, mérito y capacidad, así como al de publicidad¹⁴⁹. Este artículo lo llevaríamos a colación con uno de los criterios que cita el art.51.c de la LOIEMH, que es el de fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso en el empleo público como en la carrera profesional.

Localizamos otra cláusula de igualdad, que se refiere a las vacaciones, en este caso sobre el tema de la conciliación familiar, el artículo informa, y da la posibilidad que los trabajadores que tengan descendientes en edad escolar, tendrían preferencia para que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares¹⁵⁰. Esta cláusula tiene una verdadera importancia para los trabajadores, y esto no viene recogido en el TRLET, pero es un claro guiño a la LOIEMH en su art. 56¹⁵¹.

También recoge, como permiso retribuido, la posibilidad de que el empleado o empleada, con hijos menores de 3 años de edad, disfruten de la posibilidad de una flexibilidad horaria de una hora de entrada o salida del trabajo, siempre que queden salvadas las necesidades laborales para que, durante la primera semana del inicio del curso, puedan acompañarlo al centro escolar.¹⁵²

¹⁴⁹ Art.13 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Consejo Regulador de la Denominación de Origen Calificada “Rioja” para 2018.

¹⁵⁰ Art. 20 Convenio colectivo de trabajo de la empresa Consejo Regulador de la Denominación de Origen Calificada “Rioja” para 2018.

¹⁵¹ Art. 56 de la LOIEMH. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

¹⁵² Art.21.6. Permisos retribuidos. convenio colectivo de trabajo de la empresa Consejo Regulador de la Denominación de Origen Calificada "Rioja" para 2018.

Además, los trabajadores disfrutaban de un día adicional de vacaciones por cada diez años de antigüedad¹⁵³.

Por lo que atañe a los permisos retribuidos, cabe destacar que los trabajadores firmantes de este convenio podrán disfrutar de veinte días naturales en caso de matrimonio¹⁵⁴, es decir, cinco días más que el recogido en el TRLET.

En lo referente a maternidad, paternidad y lactancia, recoge lo mismo que el TRLET. Sin embargo, cabe reseñar, que, para los supuestos de adopción internacional, y sea necesario el desplazamiento de los progenitores al país del adoptado, la suspensión del trabajo por maternidad o paternidad se podrá iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se hace efectiva la adopción¹⁵⁵. Esto supone una ventaja, ya que este derecho no viene recogido en ninguno de los convenios antes analizados, pero si que el TRLET reconoce esta posibilidad, y constituye un verdadero derecho para los futuros progenitores adoptantes.

10.3. Resolución de 27 de junio de 2014 de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de la empresa Aromatizans, S.L. de Logroño (La Rioja) para los años 2014 a 2018.

La primera cláusula que encontramos, es la contenida en el art. 12, referente a la jornada, en este precepto se recoge el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a adaptar la duración y distribución de la jornada laboral para hacer efectivo su derecho a la conciliación familiar, laboral y personal, para ello, solo es necesario que la dirección de la empresa y el trabajador o trabajadora lleguen a un acuerdo para respetar este derecho reconocido y las necesidades de la empresa. También viene recogido la posibilidad de solicitar la reducción de la jornada con su correspondiente reducción proporcional del salario, derecho que viene recogido también en el TRLET¹⁵⁶.

Este artículo, reconoce la necesidad del trabajador de adaptar su jornada para conciliar la vida después del trabajo, si bien, es muy generoso comparado con otros convenios, y

¹⁵³ Art.21.9. Permisos retribuidos. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Consejo Regulador de la Denominación de Origen Calificada "Rioja" para 2018.

¹⁵⁴ Art.21.1.1 convenio colectivo de trabajo de la empresa Consejo Regulador de la Denominación de Origen Calificada "Rioja" para 2018.

¹⁵⁵ Art.21.2 Párrafo siete. Permiso y retribuidos. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Consejo Regulador de la Denominación de Origen Calificada "Rioja" para 2018

¹⁵⁶ Art. 12. Jornada. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Aromatizans, S.L. de Logroño (La Rioja) para los años 2014 a 2018.

además, es una medida para fomentar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, que es uno de los Principios Generales de las políticas pública para la igualdad que recoge la LOIEHM en su art. 14.8.¹⁵⁷ Este derecho también se ha redactado pensando en las exigencias del art.44 de la LOIEMH, el cual recoge los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral¹⁵⁸.

En lo que concierne a permisos retribuidos, reseñar que el trabajador tendrá a un día natural para la celebración de la ceremonia, en caso de bautizo, comunión o boda de los hijos¹⁵⁹. Es reseñable, ya que no viene recogido en el TRLET, como un derecho, pero el convenio le otorga esa categoría. En lo que compete a la suspensión del trabajo por razón de maternidad, lactancia, nacimiento prematuro, adopción...etc. Se remite a lo mismo recogido en el TRLET.

Sin embargo, sobre la suspensión del contrato por paternidad, expone que el trabajador tiene derecho a trece días de suspensión desde que se produce el nacimiento¹⁶⁰. En este sentido, el convenio está equivocado ya que, en la nueva redacción, a ambos progenitores le corresponden dieciséis semanas, y no solo a la madre, por consiguiente, habrá que volver a redactar el convenio, o al menos, para no llevar a la confusión al trabajador, el convenio en lo relacionado con la paternidad, debería remitirnos directamente al TRLET.

Por lo que nos atañe a permisos no retribuidos, destacar que los trabajadores y trabajadoras, tienen el derecho a quince días, previa comunicación a la dirección de la empresa.¹⁶¹

¹⁵⁷ Art.14.8 LOIEMH. Criterios generales de actuación de lo poderes públicos. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

¹⁵⁸ Art.44.1 Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. LOIEMH. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

¹⁵⁹ Art. 15 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Aromatizans, S.L de Logroño (La rioja) para los años 2014 a 2018.

¹⁶⁰ Art.15.13 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Aromatizans, S.L de Logroño (La Rioja) para los años 2014 a 2018.

¹⁶¹ Art.18 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Aromatizans, S.L de Logroño (La Rioja) para los años 2014 a 2018.

En el Capítulo X “Igualdad efectiva entre hombre y mujeres”, los firmantes del convenio mencionan que al redactarlo se han tenido en cuenta los Principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

La empresa se obliga respetar dichos principios, y se compromete a mantener reuniones con los representantes de los trabajadores para discutir y adoptar medidas con el objetivo de evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres. Además, exponen, que, las medidas que se adopten entre las partes, tendrán como contenido mínimo las siguientes áreas de intervención: acceso al empleo, formación, condiciones salariales, segregación ocupacional, condiciones de trabajo, salud laboral, acciones positivas en general y, conciliación de la vida laboral, personal y familiar.¹⁶²

Como se puede observar, este artículo recoge todo un conjunto de medidas para combatir y conseguir una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dichas medidas son la propias de un plan de igualdad, es más, dichas medidas, son el contenido mínimo que exige el art.46 de LOIEMH.

Llegamos al último artículo a analizar de este convenio, que lleva por rúbrica “protección contra el acoso y la discriminación”. Las partes firmantes se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad por enfermedad, pero también, se comprometen a que en la aplicación de las normas laborales no se incurra en infracción alguna que pusiera en tela de juicio el cumplimiento de lo preceptos constitucionales. La empresa también se compromete a que sus trabajadores serán tratados con la dignidad que les corresponde, no permitiendo la discriminación por razón de sexo, tampoco permitirá el acoso sexual ni psicológico, ni las ofensas verbales basadas en el sexo.¹⁶³

El artículo reproduce fielmente el título I de la LOIEMH, que lleva por nombre “el principio de igualdad y la tutela contra la discriminación”, para ser más concreto, el art.7 que informa y define lo que es el acoso sexual y acoso por razón de sexo, además el

¹⁶² Art.35 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Aromatizans, S.L de Logroño (La Rioja) para los años 2014 a 2018.

¹⁶³ Art.36 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Aromatizans, S.L de Logroño (La Rioja) para los años 2014 a 2018.

artículo se ha redactado relacionándolo con el art. 14 de la CE. Ahora bien, El art. 35 y 36 recoge principios, criterios y medidas que vienen establecidas en el LOIEMH, pero el convenio en ningún momento nombra esta Ley, de ahí la explicación que en el art. 35 del convenio se hayan olvidado ciertas materias del art.46. de LOIEMH, tales como: la infrarrepresentación femenina, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, auditoria salarial entre hombres y mujeres.

En definitiva, lo más reseñable de este convenio, es la exposición de una serie de medidas que son propias de un plan de igualdad, pero que no se realizará, o llevará otro nombre dicho plan. En lo que se refiere a medidas de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo, no menciona ninguna medida, ni que acciones tomar, ni a que dirección de la empresa hay que acudir cuando se produzca un acoso sexual...etc.

11. Conclusiones.

De esta forma hemos llegado a la finalización del trabajo, el trabajo realizado de comparar los convenios con la normativa vigente nos da como resultado las siguientes conclusiones:

1. En la mayoría de los convenios analizados nos encontramos con cláusulas simplemente de carácter declarativas, todos lo convenios nombran el principio de Igualdad y que respetan el mandato de la Ley de Igualdad. La realidad es que solo son reproducciones de los enunciados, una práctica muy común en todas las redacciones. Muy pocas empresas se han dedicado a las exigencias del contenido de las medidas, es decir, solo nombran las medidas o prevenciones a realizar, pero no explican como lo realizar ni que instrumentos tienen para prevenir cualquier tipo de discriminación.
2. También destacar que utilizan un lenguaje sexista, solo se nombra un género, aunque los derechos sean reconocidos para ambos sexos, solo se expresa un género, nada se pierde nombrando los dos géneros. La mayoría de los artículos que refieren a la discriminación por razón de sexo, o acoso sexual, solo anuncian que harán lo que necesario para evitarlo, pero no indican cómo lo conseguirán.
3. En los derechos que tienen suma importancia para las trabajadoras y trabajadores tales como, los permisos de Paternidad, maternidad, nos remiten directamente al

TRLET, en este sentido, los convenios tienen una redacción muy escueta, además, estos derechos no se ven ampliados en ningún caso.

4. Todos los sectores se comprometen a realizar un plan de igualdad según la Ley los obligue, pero solo hay dos sectores que se han acercado mínimamente. Se puede decir que la LOIEMH ha fracasado en este aspecto, porque las empresas se lo toman como una mera recomendación y no como una obligación.
5. Ha sido muy frecuente, en todos los convenios, que nos encontremos con reproducciones literales del articulado del Estatuto de los Trabajadores y de la LOIEMH, pero también, han sido muchos convenios en los cuales han obviado la importancia de reflejar los derechos de los trabajadores y la práctica habitual ha sido remitir a la ley, se ha dado más importancia en manifestar la parte retributiva del trabajo, restándole importancia a la conciliación familiar.
6. Las cláusulas referidas a las trabajadoras víctimas de violencia de género solo están recogidas en un convenio, y es en el convenio de la administración pública, en todos los demás convenios analizados no aparecen recogidos, esto quiere decir, que a la hora de negociarlo no se tiene en cuenta, y esto es lo significativo, dada la situación actual en España que cada día aparecen más casos de violencia de género, y no se contempla que eso puede afectar a la vida laboral de la trabajadora. Las víctimas de violencia de género no tienen ninguna protección en el trabajo por parte de las empresas, pero tampoco el estado les proporciona esa protección.
7. En mi opinión, los poderes públicos deberían imponer sanciones, no dar bonificaciones, ni cualquier otra clase de ayuda a las empresas hasta que ellas adopten un plan igualdad y lo presenten al registro. Si se quiere conseguir una igualdad real, no ficticia como ahora, el gobierno debería tomar más medidas y controlar todo lo que se plasma en el convenio colectivo, y no de dejar operar a las empresas hasta que no cumplan con el contenido de la LOIEMH.

12. Bibliografía.

• Doctrina:

- AA.VV. Cuadernos de Igualdad Sindical FeSP-UGT. “Los planes de igualdad”, Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Durán López, Federico. “La Ley de Igualdad”, Anuario de la facultad de derecho de la universidad de Madrid, nº 13 2009, págs. 89-93.

- Lesmes Zabalegui Santiago, “Contratación pública y discriminación positiva. Cláusulas sociales para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral”. Lan Harremanak nº13 (2005-II), pág. 53-86.
- Loussada Arrochena, José Fernando (Coordinador). “El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva”. Comisión consultiva Nacional de Convenios colectivos. Edita y distribuye el Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. Numero de publicación electrónica: 790-08-133-X
- Menéndez Calvo, Remedios, profesora ayudante Doctora de derecho del trabajo, “Impacto laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas”. Universidad de Alcalá. Anuario facultad de Derecho. Universidad de Alcalá IV (2011), págs. 167-197.
- Muñoz Galvéz, Luis, “La cláusula general de igualdad”, Anales de Derecho. Universidad de Murcia. Número 21.2003. Págs. 195-206.
- Murcia García Joaquim. “Derechos fundamentales y negociación colectiva: Una aproximación desde la Jurisprudencia Constitucional”. Revista Española de Derecho Constitucional, Año nº 91 nº 26, 1989, págs. 181-230.
- Ortega Luis, “La negociación colectiva de funcionarios públicos”. Cuadernos de relaciones laborales, nº °, 1992, Editorial Complutense, Madrid, 1992. Págs. 35-44.
- Pasco Cosmópolis Mario, “Negociación colectiva. Un enfoque metodológico” Themis, Revista de Derecho nº1, 1984, págs. 18-24.
- Róman Onsalo Marisa (Coordinadora), Autores: Marisé Quesada Aguayo, Manuel Paz Paz, Charo Muñoz Girón, María José Sánchez- Apellániz García, María Luisa Jiménez Rodrigo, Marisa Román Onsalo, Eva Morrilla Sánchez, Javier Gil Galván, Joaquín Traverso Cortés, Rosario Gil Galván, Mercedes Sánchez- Apellániz García. Manual de Agentes de Igualdad. Diputación de Sevilla, Sevilla 2009.
- Vilnitzky, Mariana. “Cláusulas para la igualdad” Alternativas económicas nº 52, 2017, pág. 55.

- **Legislación:**

- Constitución Española.
- Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Resolución de 3 de septiembre de 2018, de la Dirección general de Innovación, Trabajo, Industria, y Comercio por la que se registra y publica el Convenio colectivo de trabajo para la actividad de residencias privadas de personas mayores de la Comunidad autónoma de la Rioja para los años 2018 a 2020.
- Resolución de 14 de marzo de 2016, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2012 a 2018.
- Resolución de 22 de febrero de 2018, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020.
- Resolución de 20 de octubre de 2017, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020.
- Resolución de 18 de junio de 2019, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Murillo de Río Leza (La Rioja) para los años 2019 a 2022.
- Resolución de 20 de febrero de 2019, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de

la empresa Consejo Regulador de la Denominación de Origen Calificada "Rioja" para 2018.

- Resolución de 27 de junio de 2014 de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de la empresa Aromatizans S.L. de Logroño (La Rioja) para los años 2014 a 2018.